

Nucleo di Valutazione

Unione di Comuni "ALTA MARMILLA"
Ales (OR)

Verbale n° 7/2021

Alla cortese attenzione del Presidente

Sede

Nel giorno 20 settembre 2021 alle ore 16:00 il Nucleo di Valutazione si è riunito sul seguente ordine del giorno:
rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2020.

Sono presenti alla seduta:

- **Dott.ssa Cristiana Dessì – Componente**
- **Si collega alle ore 18:05, in modalità telematica, il Dott. Riccardo Scintu - Presidente**

Il Nucleo di Valutazione

Visto l'art. 4 c. 2 lett. f) del D.Lgs. 150/09 in merito alla rendicontazione dei risultati;

Visto l'art. 14 c. 4 lett. a) del D.Lgs. 150/09 inerente il monitoraggio, da parte del Nucleo di valutazione dell'ente, del funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;

Visto il D.lgs 33/2013 in materia di pubblicità delle informazioni degli Enti e obblighi di pubblicazione sul Sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente";

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2020 dal personale dirigente, nel rispetto dei criteri definiti, come da proprio Verbale n° 6 predisposto in data odierna;

PROCEDE

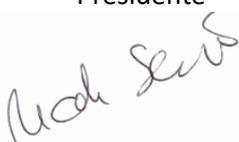
Alla definizione della **rendicontazione dei risultati raggiunti dall'Ente nella relazione sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance anno 2020**, da presentare al Presidente e agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

Allegati

- Relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance, anno 2020 (allegato A)

Nucleo di Valutazione

Dott. Riccardo Scintu
Presidente



Dott.ssa Cristiana Dessì
Componente



UNIONE DI COMUNI “ALTA MARMILLA”

Ales (OR)

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE ANNUALITA' 2020

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione associato, gestito dall'Unione dell'Alta Marmilla, riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione e nell'ambito della trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendo in luce gli aspetti positivi e negativi nell'attuazione del ciclo di gestione della performance dell'Ente.

La Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Il Nucleo di Valutazione associato dà atto di aver provveduto con proprio verbale n° 2/2019 a rilasciare il proprio parere vincolante positivo al nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle Performance del personale dirigente, dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, adeguato alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. 74/2017 (Decreto Madia), adottato dall'Unione dei Comuni e fornito a tutti gli Enti aderenti. Il nuovo Sistema, approvato dall'Ente con Deliberazione G.U. n. 37 del 29.04.2019, sinteticamente prevede:

- Verifica da parte dell'Organo di Valutazione del grado di allineamento degli obiettivi individuati dall'Organo politico dell'ente alle disposizioni di cui all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009;
- Validazione degli obiettivi da parte dell'Organo di Valutazione e pesatura degli stessi attraverso 4 variabili: Importanza, Complessità, Impatto esterno e/o interno e Realizzabilità;
- Pesatura dei comportamenti organizzativi di cui al *Dizionario delle competenze* del Sistema di Valutazione;
- Consegna, da parte del Dirigente ai propri collaboratori, degli obiettivi di performance e valutazione annuale degli stessi mediante la compilazione di apposite schede di valutazione individuale;
- Monitoraggio sull'attuazione del processo di performance mediante l'organizzazione di apposite verifiche intermedie;
- Valutazione finale della performance organizzativa e individuale del dirigente apicale, del personale titolare di P.O. e dei rispettivi collaboratori.
- Verifica sul rispetto della capacità, da parte del Dirigente, di differenziazione dei giudizi;
- Gestione di eventuali richieste di revisione della valutazione.

Prima dell'adozione da parte dell'Ente, il Sistema di Valutazione è stato illustrato dai componenti esterni del Nucleo di Valutazione durante appositi incontri di presentazione diretti al personale, alle OO.SS. territoriali e alle RSU interne.

Il Piano degli obiettivi di performance

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale n. 1 del 2.03.2020, ha proceduto alla validazione del Piano degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2020, approvati con Del. G.U. n. 24 del 2.03.2020.

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2020 presenta un buon grado di allineamento ai principi di cui all' art. 4 comma 2 e all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009.

Il Monitoraggio degli obiettivi assegnati

Il Nucleo ha proceduto alla verifica intermedia degli obiettivi di performance assegnati ai Responsabili titolari di P.O. come riportato nel proprio verbale n° 5 del 2.12.2020.

Si evidenzia che per mero errore materiale non è stata adottata la deliberazione di G.U. di presa d'atto delle richieste di rimodulazione del Piano degli obiettivi assegnati, determinate in conseguenza del sopraggiungere, in corso d'anno, di nuove priorità individuate conseguentemente al protrarsi dell'emergenza sanitaria da Covid-19. L'Organo giuntale, con la Delibera G.U. n° 63 del 13.09.2021 ha preso atto, ora per allora, del verbale di Nucleo n. 5/2020 succitato, accogliendo tutte le richieste del Dirigente;

Obblighi in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione

Il Nucleo evidenzia di aver provveduto, quale atto propedeutico all'avvio del processo di valutazione, alla **verifica degli obblighi disposti dalle normative vigenti in materia di Trasparenza (D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.) e Anticorruzione Etica e Legalità (Legge 190/2012 e s.m.i.)**. Gli obblighi di cui sopra hanno costituito elemento di valutazione dei risultati di performance organizzativa come riscontrabile dal Piano degli obiettivi assegnati.

RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

In applicazione della Metodologia vigente nell'Ente, assolti gli oneri procedurali relativi al processo di misurazione e valutazione delle performance, il Nucleo di Valutazione predispone la rendicontazione dei risultati ottenuti dal personale dirigente e li riconduce, in base all'esito della valutazione, alle classi di merito previste nel Sistema di valutazione vigente nell'Ente.

La classi di merito per l'accesso al premio vigenti nell'ente sono come appresso illustrate:

CLASSE DI MERITO	VALUTAZIONE RELATIVA	% DI ACCESSO AL PREMIO
I	> 90%	100%
II	=< 85%-90%	90%
III	=< 60%-85%	proporzionale
IV	< 60%	nessun premio

E' riportata di seguito la sintesi dei risultati conseguiti dal Dirigente apicale, conseguente alla definizione del processo di valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2020 assegnati,

determinati mediante l'apposita scheda di valutazione di cui al Sistema di valutazione vigente e allegata al verbale del Nucleo di Valutazione n° 6 predisposto in data odierna.

- **Performance Organizzativa:**

L'esito complessivo inerente la performance organizzativa raggiunta dall'Ente a seguito di completamento del processo valutativo per l'esercizio 2020 è pari a **91%**.

- **Performance Individuale:**

Gli esiti della valutazione individuale del Dirigente unico per tutti i servizi, a seguito del completamento del processo valutativo per l'esercizio 2020 è pari a **93%**.

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Il Nucleo dà atto della necessità di implementazione, nell'ambito della misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente, di un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini sui servizi resi, ai sensi degli artt. 8 e art 19 bis del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. Suggerisce pertanto all'Amministrazione di individuare e mettere a regime una modalità di rilevazione e partecipazione dei cittadini anche attraverso modalità interattive e/o informatiche, ad esempio attraverso la creazione di una sezione dedicata sul sito istituzionale.

La Relazione Sulla Performance

L' art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 dispone che ciascun Ente, entro il 30 giugno di ogni anno, adotti un documento denominato "*Relazione sulla performance*" che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

Il Nucleo invita l'Ente, pertanto, a provvedere tempestivamente alla pubblicazione della Relazione nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", sotto-sezione di 1° liv. "*Performance*", sotto-sezione di 2° liv. "*Relazione sulla performance*" previa approvazione della stessa da parte dell'Organo politico-amministrativo dell'Ente e previa validazione della stessa da parte di quest' Organo. Si ricorda che l'erogazione dell'indennità di risultato è condizionata all'esperimento delle fasi di cui sopra.